

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»



Декан факультета Баркалов С.А.
«31» августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины**

«Кадровая политика и кадровое планирование»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль Технологии управления персоналом

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 5 лет / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / очно-заочная / заочная

Год начала подготовки 2021

Автор программы

/Н.Ю. Калинина/

Заведующий кафедрой
Управления

/С.А. Баркалов/

Руководитель ОПОП

/Н.Ю. Калинина/

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов знаний основ разработки кадровой политики и создания системы кадрового планирования на предприятии, а также формирование у студентов базовых умений и навыков кадрового планирования.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- усвоение базовых теоретических знаний в области кадрового планирования и разработки кадровой политики предприятия;
- формирование умений применять методы кадрового планирования;
- овладение навыками расчета потребности предприятия в персонале.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Кадровая политика и кадровое планирование» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-3 - Способен участвовать в подготовке и проведении мероприятий по обеспечению персоналом в соответствии с текущими задачами и стратегическими целями организации

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-3	Знать цели, задачи и направления кадровой политики; требования, предъявляемые к кадровой политике; факторы, определяющие потребность в персонале
	Уметь применять методы определения качественной и количественной потребности в персонале
	Владеть навыками расчета численности работников; навыками анализа численности и состава работников

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	36	36
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ), в том числе в форме практической подготовки	18 (6)	18 (6)
Самостоятельная работа	108	108
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

очно-заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	36	36
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ), в том числе в форме практической подготовки	18 (6)	18 (6)
Самостоятельная работа	108	108
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	12	12
В том числе:		
Лекции	6	6
Практические занятия (ПЗ), в том числе в форме практической подготовки	6 (2)	6 (2)
Самостоятельная работа	159	159
Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		

академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1.	Концептуальные основы кадровой политики организации[2]	Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.	2	2	12	16
2.	Разработка кадровой политики[2]	Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.	2	2	12	16
3.	Повышение эффективности кадровой политики [2]	Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях.	2	2	12	16
4.	Основы кадрового планирования в организации[3]	Сущность, цели и задачи планирования кадров. Принципы кадрового планирования. Связь планирования кадров с общей системой планирования на предприятии.	2	2	12	16
5.	Виды и методы кадрового планирования[3, 4]	Методы планирования кадров. Виды кадрового планирования. Классификация кадровых планов по временным критериям. Структура оперативного плана работы с персоналом. Содержание оперативного плана работы с персоналом. План по труду и персоналу.	2	2	12	16
6.	Планирование потребности в персонале[3]	Цели и этапы планирования потребности в персонале. Виды потребности в персонале в персонале. Профессиональная и квалификационная структура рабочей силы. Методы планирования потребности в персонале.	2		12	14

		Нормирование труда и расчет численности персонала.				
		<i>практическая подготовка обучающихся</i>		2		2
7.	Методы планирования качественной потребности в персонале[3]	Организационная структура. Положения о структурных подразделениях. Должностные инструкции. Модели компетенции. Профили должности. Анализ положений об отделах. Анализ штатного расписания. Экспертные оценки.	2		12	14
		<i>практическая подготовка обучающихся</i>		4		4
8.	Области кадрового планирования[3]	Планирование привлечения и адаптации персонала. Планирование высвобождения или сокращения персонала. Планирование использования персонала. Планирование развития персонала. Планирование расходов на персонал.	2	-	12	14
9.	Планирование производительности труда [3]	Понятие производительности труда, показатели ее измерения. Методы планирования производительности труда. Управление производительностью труда на уровне организации.	2	2	12	16
Итого			18	18	108	144

очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1.	Концептуальные основы кадровой политики организации[2]	Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.	2	2	12	16
2.	Разработка кадровой политики[2]	Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.	2	2	12	16
3.	Повышение эффективности кадровой политики [2]	Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики. Особенности реализации кадровой	2	2	12	16

		политики в российских и зарубежных компаниях.				
4.	Основы кадрового планирования в организации[3]	Сущность, цели и задачи планирования кадров. Принципы кадрового планирования. Связь планирования кадров с общей системой планирования на предприятии.	2	2	12	16
5.	Виды и методы кадрового планирования[3, 4]	Методы планирования кадров. Виды кадрового планирования. Классификация кадровых планов по временным критериям. Структура оперативного плана работы с персоналом. Содержание оперативного плана работы с персоналом. План по труду и персоналу.	2	2	12	16
6.	Планирование потребности в персонале[3]	Цели и этапы планирования потребности в персонале. Виды потребности в персонале в персонале. Профессиональная и квалификационная структура рабочей силы. Методы планирования потребности в персонале. Нормирование труда и расчет численности персонала.	2		12	14
		<i>практическая подготовка обучающихся</i>		4		4
7.	Методы планирования качественной потребности в персонале[3]	Организационная структура. Положения о структурных подразделениях. Должностные инструкции. Модели компетенции. Профили должности. Анализ положений об отделах. Анализ штатного расписания. Экспертные оценки.	2		12	14
		<i>практическая подготовка обучающихся</i>		2		2
8.	Области кадрового планирования[3]	Планирование привлечения и адаптации персонала. Планирование высвобождения или сокращения персонала. Планирование использования персонала. Планирование развития персонала. Планирование расходов на персонал.	2	-	12	14
9.	Планирование производительности труда [3]	Понятие производительности труда, показатели ее измерения. Методы планирования производительности труда. Управление производительностью труда на уровне организации.	2	2	12	16

Итого	18	18	108	144
--------------	-----------	-----------	------------	------------

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1.	Концептуальные основы кадровой политики организации[2]	Понятие и принципы кадровой политики. Цели и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации.	0,5	0,5	15	16
2.	Разработка кадровой политики[2]	Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.	1,0	1,0	18	20
3.	Повышение эффективности кадровой политики [2]	Критерии оценки эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. Направления повышения эффективности кадровой политики. Особенности реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях.	0,5	0,5	18	19
4.	Основы кадрового планирования в организации[3]	Сущность, цели и задачи планирования кадров. Принципы кадрового планирования. Связь планирования кадров с общей системой планирования на предприятии.	0,5	0,5	18	19
5.	Виды и методы кадрового планирования[3, 4]	Методы планирования кадров. Виды кадрового планирования. Классификация кадровых планов по временным критериям. Структура оперативного плана работы с персоналом. Содержание оперативного плана работы с персоналом. План по труду и персоналу.	1,0	0,5	18	19,5
6.	Планирование	Цели и этапы планирования	0,5		18	18,5

	потребности в персонале[3]	потребности в персонале. Виды потребности в персонале в персонале Методы планирования потребности в персонале. Нормирование труда и расчет численности персонала.				
		<i>практическая подготовка обучающихся</i>		1,0		1,0
7.	Методы планирования качественной потребности в персонале[3]	Организационная структура. Положения о структурных подразделениях. Должностные инструкции. Модели компетенции. Профили должности. Анализ положений об отделах. Анализ штатного расписания. Экспертные оценки.	0,5		18	18,5
		<i>практическая подготовка обучающихся</i>		1,0		1,0
8.	Области кадрового планирования[3]	Планирование привлечения и адаптации персонала. Планирование высвобождения или сокращения персонала. Планирование использования персонала. Планирование развития персонала. Планирование расходов на персонал.	1,0	0,5	18	19,5
9.	Планирование производительности труда [3]	Понятие производительности труда, показатели ее измерения. Методы планирования производительности труда. Управление производительностью труда на уровне организации.	0,5	0,5	18	19
Итого			6	6	159	171

Практическая подготовка при освоении дисциплины проводится путем непосредственного выполнения обучающимися отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, способствующих формированию, закреплению и развитию практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы на практических занятиях:

№ п/п	Перечень выполняемых обучающимися отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	Формируемые профессиональные компетенции
1	Провести анализ структуры фонда рабочего времени и его использования. На основе полученных данных рассчитать дополнительную потребность в производственном персонале (на основе данных заданного варианта).	ПК-3
2	Провести анализ организационной структуры предприятия и сформировать перечень требований к вакантной должности (в соответствии с заданным вариантом). Провести анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности.	ПК-3

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-3	Знать цели, задачи и	Активная работа на практических	Выполнение работ в срок,	Невыполнение работ в срок,

	направления кадровой политики; требования, предъявляемые к кадровой политике; факторы, определяющие потребность в персонале	занятиях, ответы на теоретические вопросы, выступление с рефератом на заданную тему	предусмотренный в рабочих программах	предусмотренный в рабочих программах
	Уметь применять методы определения качественной и количественной потребности в персонале	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками расчета численности работников; навыками анализа численности и состава работников	Решение стандартных практических задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 4 семестре для очной формы обучения, 4 семестре для очно-заочной формы обучения, 4 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ПК-3	Знать цели, задачи и направления кадровой политики; требования, предъявляемые к кадровой политике; факторы, определяющие потребность в персонале	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

Уметь применять методы определения качественной и количественной потребности в персонале	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
Владеть навыками расчета численности работников; навыками анализа численности и состава работников	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1.	<p>Что из указанного рассматривается в качестве задач анализа эффективности использования трудовых ресурсов:</p> <p>А. обеспеченность организации кадрами использование рабочего времени уровень производительности труда</p> <p>В. обеспеченность организации кадрами состав и движение кадров использование рабочего времени уровень производительности труда: расходование фонда оплаты труда</p> <p>С. обеспеченность организации кадрами состав и движение кадров использование рабочего времени расходование фонда оплаты труда</p>
2.	<p>Работники предприятия, работающие по найму и имеющие трудовые отношения с работодателем – это:</p> <p>А. человеческие ресурсы</p> <p>В. трудовые ресурсы</p> <p>С. персонал</p> <p>Д. рабы</p>
3.	<p>Организация учета персонала непосредственно возлагается на:</p> <p>А. отдел маркетинга</p> <p>В. отдел кадров</p> <p>С. главного бухгалтера</p> <p>Д. отдел продаж</p>
4.	<p>Профессиональная структура рабочей силы – это:</p> <p>А. соотношение представителей различных профессиональных групп</p> <p>В. соотношение работников различных уровней квалификации</p> <p>С. набор требующихся для выполнения определенной работы знаний, умений, навыков, опыта и др.</p> <p>Д. соотношение мужчин и женщин</p>

5.	<p>Квалификационная структура рабочей силы – это:</p> <p>A. соотношение представителей различных профессиональных групп</p> <p>B. соотношение работников различных уровней квалификации</p> <p>C. набор требующихся для выполнения определенной работы знаний, умений, навыков, опыта и др.</p> <p>D. соотношение мужчин и женщин</p>
6.	<p>Уровень производительности труда характеризуется:</p> <p>A. отношением прибыли к объему товарной продукции</p> <p>B. фондовооруженностью труда</p> <p>C. фондоотдачей</p> <p>D. выработкой на одного работающего</p>
7.	<p>Укажите работников, которые не относятся к категории служащих:</p> <p>A. руководители</p> <p>B. рабочие</p> <p>C. специалисты</p> <p>D. мастер</p>
8.	<p>Что из указанного рассматривается в качестве задач анализа эффективности использования трудовых ресурсов:</p> <p>A. обеспеченность организации кадрами, использование рабочего времени, уровень производительности труда</p> <p>B. обеспеченность организации кадрами, состав и движение кадров, использование рабочего времени, уровень производительности труда, расходование фонда оплаты труда</p> <p>C. обеспеченность организации кадрами, состав и движение кадров, использование рабочего времени, расходование фонда оплаты труда</p>
9.	<p>Что не относится к целям кадровой политики на предприятии?</p> <p>A. безусловное выполнение предусмотренных Конституцией прав и обязанностей граждан в трудовой деятельности, соблюдение положений законов о труде, типовых правил внутреннего распорядка и др. документов, принятых по этому вопросу;</p> <p>B. подчиненность всей работы с кадрами задачам бесперебойного и качественного обеспечения основной деятельности необходимым числом работников необходимого профессионально-квалифицированного состава;</p> <p>C. рациональное использование кадрового потенциала;</p> <p>D. разработка критериев и методики планового подбора, оценки, обучения и расстановки руководящих и квалифицированных кадров, подготовки и повышения квалификации;</p> <p>E. разработка научной теории управления кадрами;</p> <p>F. разработка технологий, обеспечивающих бесперебойное функционирование производства, выпуска продукции.</p>
10.	<p>Что не относится к направлениям кадровой политики предприятия?</p> <p>A. определение потребности в кадрах в соответствии с целями, задачами и стратегией развития предприятия;</p> <p>B. отбор и найм кадров в соответствии с целями, задачами и стратегией развития предприятия;</p> <p>C. использование кадров в соответствии с целями, задачами и стратегией развития предприятия;</p> <p>D. развитие кадров (обучение, переподготовка и повышение квалификации, другие формы) с применением внутрикорпоративной системы и в учреждениях профессионального образования;</p> <p>E. высвобождение кадров при соблюдении трудового законодательства;</p> <p>F. установление системы оплаты труда в зависимости от уровня трудовой</p>

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1.	<p>Какие показатели характеризуют оборот кадров в организации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) коэффициент механизации выполняемых работ; 2) коэффициент оборота рабочей силы; 3) коэффициент сменности рабочей силы; 4) коэффициент текучести кадров; 5) коэффициент сменяемости кадров.
2.	<p>Если $Ч_n$, - численность на начало года, $Ч_k$ - численность на конец года, каким образом определяется среднесписочная численность работников?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) $Ч_{ср.сп} = \frac{Ч_n - Ч_k}{2}$; 2) $Ч_{ср.сп} = \frac{Ч_n \times Ч_k}{2}$; 3) $Ч_{ср.сп} = \frac{Ч_n + Ч_k}{2}$; 4) $Ч_{ср.сп} = \frac{Ч_n + Ч_k}{Ч_n - Ч_k}$; 5) $Ч_{ср.сп} = (Ч_n + Ч_k) \times 2$.
3.	<p>При анализе профессионального состава и уровня квалификации рабочих по нарядам рассчитывается коэффициент:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) текучести; 2) соответствия; 3) соотношения; 4) взаимодействия; 5) сменяемости.
4.	<p>Что является целью анализа численности и состава работников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) проверка обеспеченности организации рабочей силой; 2) определение категории организации; 3) изучение стабильности кадров; 4) определение количества подразделений организации; 5) проверка соответствия профессионального состава и уровня квалификации требованиям производства?
5.	<p>Какая формула используется для определения индекса численности?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) $I_q = \frac{I_{оп} - I_{пт}}{I_{пт}}$; 2) $I_q = \frac{I_{оп}}{I_{пт}}$; 3) $I_q = I_{оп} + I_{пт}$; 4) $I_q = I_{оп} - I_{пт}$; 5) $I_q = I_{оп} \times I_{пт}$.

6.	<p>Относительное отклонение фактических показателей от расчетных (плановых) определяется по одной из приведенных формул. Выберите правильный ответ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) $Ч_{\text{факт}} - Ч_{\text{план}}$; 2) $\frac{Ч_{\text{факт}} + Ч_{\text{план}}}{2}$; 3) $(Ч_{\text{факт}} - Ч_{\text{план}}) + \% \text{корректировки}$; 4) $Ч_{\text{факт}} - Ч_{\text{план}} \times \% \text{корректировки}$; 5) $(Ч_{\text{факт}} - Ч_{\text{план}})$
7.	<p>Цель изучения структуры кадров и соотношения отдельных категорий промышленно-производственного персонала;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) определение количества подразделений организации; 2) проверка правильности расстановки и использование работников; 3) оценка движения кадров; 4) проверка наличия всех категорий работников; 5) определение категории организации.
8.	<p>Для анализа профессионального и квалификационного состава рабочих кадров и их использования необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) составить представление о количественном составе рабочих по уровню квалификации; 2) сложить представление о сложности выполняемых работ; 3) определить соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ; 4) проверить обеспеченность организации рабочей силой.
9.	<p>Выберите формулу, характеризующую коэффициент интенсивной текучести:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) $К_{\text{ит}} = К_{\text{тек.частный}} \times К_{\text{тек}}$; 2) $К_{\text{ит}} = \frac{К_{\text{тек.частный}}}{К_{\text{тек}}}$; 3) $К_{\text{ит}} = К_{\text{тек.частный}} + К_{\text{тек}}$; 4) $К_{\text{ит}} = К_{\text{тек.частный}} - К_{\text{тек}}$; 5) $К_{\text{ит}} = \frac{К_{\text{тек}}}{К_{\text{тек.частный}}}$.
10.	<p>На основании данных о среднем разряде работ и среднем разряде рабочих можно определить:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) соотношение численности основных и вспомогательных рабочих; 2) соотношение численности рабочих и учеников; 3) численность специалистов и служащих; 4) соотношение численности рабочих и всех работающих; 5) численность рабочих, которые нуждаются в повышении квалификации.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Задание 1

Трудоемкость работ в линейном цехе составляет 385 тыс. нормо-ч., в цехе станочной обработки- 624 тыс., в цехе сборки - 430 тыс. нормо-ч, фонд рабочего времени одного работника составляет 1870 ч , коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить расстановочную и общую численность работников.

Ответ: 179 чел.; 290 чел.; 200 чел.; 669 чел.

Задание 2

Определить списочную численность персонала, если явочная численность составляет 23 человека, номинальный фонд рабочего времени – 251 день, реальный – 230 дней.

Ответ: 25 чел.

Задание 3

Предприятие планирует увеличить объем производства на 8%, при этом ожидается снижение трудоемкости на 5%. Определить плановую численность работников, если в базовом периоде она составляла 170 человек.

Ответ: 174 чел.

Задание 4

Производственная трудоемкость работ на год составит 1457 тыс. нормо-ч. Плановый фонд рабочего времени на одного рабочего – 1350 ч в год, плановое выполнение норм выработки – 115 %. Определить численность рабочих сдельщиков.

Ответ: 938 чел.

Задание 5

Число обслуживаемых станков в цехе – 100, норма обслуживания - 7 станков, коэффициент сменности - 1,8. Номинальный фонд рабочего времени на одного рабочего в год - 262 дня, реальный - 232 дня. Определить плановую списочную численность обслуживающих рабочих.

Ответ: 29 чел.

Задание 6

Число рабочих в цехе 520 человек, норма управляемости для мастеров - 40, для старших мастеров - 120, включая мастеров, для начальников участков - 260, включая всех работников. Определить численность линейных руководителей и общую численность руководителей в цехе.

Ответ: 13 мастеров; 4 ст.мастера; 2 начальника участка; всего 19 руководителей.

Задание 7

Рассчитать численность персонала в плановом периоде, если объем производства возрастет на 4%, а производительность труда на 2,8%. Численность базовая - 285 человек.

Ответ: 288 чел.

Задание 8

Рассчитать, сколько необходимо дополнительно принять работников, если запланировано увеличить выпуск продукции на 30%, внедрить комплекс мероприятий, позволяющих увеличить производительность труда на 22%. Численность работников предприятия в базовом периоде составляла 2500 человек.

Ответ: 164 чел.

Задание 9

Трудоемкость производственной программы в год – 240 000 нормо-ч; годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1660 ч. Плановый процент выполнения норм -105%. Предприятие работает в две смены. Определить расстановочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, а реальный – 230 дней.

Ответ: 138 чел.; 311 чел.

Задание 10

Определить явочную и списочную численность наладчиков в цехе, если в нем работают 180 станков. Норма обслуживания – 6 станков в смену, коэффициент сменности – 1,45. Реальный фонд рабочего времени одного работника- 230 дней, а номинальный- 260 дней в год.

Ответ: 44 чел., 49 чел.

Задание 11

Определить изменение численность работающих на предприятии, если рост выпуска продукции запланирован на 10%, а производительность труда в плановом периоде возрастет по сравнению с базовым на 4,5%.

Ответ: увеличение на 5,3 %.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Понятие кадровой политики
2. Принципы кадровой политики.
3. Цели и задачи кадровой политики.
4. Типы кадровой политики.
5. Элементы кадровой политики
6. Этапы разработки кадровой политики.
7. Факторы, влияющие на кадровую политику.
8. Критерии оценки эффективности кадровой политики.
9. Цели и задачи планирования кадров.
10. Принципы кадрового планирования.

11. Виды кадрового планирования.
12. Структура оперативного плана работы с персоналом.
13. Виды потребности в персонале в персонале
14. Профессиональная и квалификационная структура рабочей силы.
15. Методы планирования потребности в персонале.
16. Нормы труда.
17. Укрупненное планирование численности персонала
18. Детальное планирование численности персонала
19. Численность расстановочная, списочная, явочная
20. Индекс численности. Коэффициент текучести
21. Показатели измерения производительности труда
22. Организационная структура. Штатное расписание
23. Положения о структурных подразделениях.
24. Должностная инструкция.
25. Модель компетенций. Профиль должности.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Концептуальные основы кадровой политики организации	ПК-3	Тесты, стандартные задачи, прикладные задачи
2.	Разработка кадровой политики	ПК-3	Тесты, стандартные задачи, прикладные задачи
3.	Повышение эффективности кадровой политики	ПК-3	Тесты, стандартные задачи, прикладные

			задачи
4.	Основы кадрового планирования в организации	ПК-3	Тесты, стандартные задачи, прикладные задачи
5.	Виды и методы кадрового планирования	ПК-3	Тесты, стандартные задачи, прикладные задачи
6.	Планирование потребности в персонале	ПК-3	Тесты, стандартные задачи, прикладные задачи
7.	Методы планирования качественной потребности в персонале	ПК-3	Тесты, стандартные задачи, прикладные задачи
8.	Области кадрового планирования	ПК-3	Тесты, стандартные задачи, прикладные задачи
9.	Планирование производительности труда	ПК-3	Тесты, стандартные задачи, прикладные задачи

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации..

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж. Ю. Кургаева. — Казань :

Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79298.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Одегов, Юрий Геннадьевич. Управление персоналом: Оценка эффективности : Учеб. пособие / Рос. экон. акад. им. Г.В.Плеханова. - М. : Экзамен, 2002. - 255 с.

3. Шестакова, Е. В. Планирование кадров : учебное пособие / Е. В. Шестакова. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2009. — 168 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/30073.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

4. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендер. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71073.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

1. 8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:
WIN HOME 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR

2. P7-Офис.Профессиональный (Десктопная версия);

3. Windows Pro Dev UpLic A Each Academic Non-Specific Professional;

4. Office Std Dev SL A Each Academic Non-Specific Standard;

5. Windows Server Std Core 16 SL A Each Academic Non-Specific Standard

6. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Электронная поставка

7. Kaspersky Internet Security Multi-Device Russian Edition. 3-Device 1 year Base Box; Win Pro 10 32-bit/64-bit Russian Russia Only USB

8. СПС Консультант Бюджетные организации: Версия Проф Специальный_выпуск

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

2. Технологии корпоративного управления <http://www.iteam.ru>

3. Электронная библиотека <http://www.bibliotekar.ru/>

4. Сайт сообщества HR-менеджеров <http://www.hr-portal.ru/>

5. 7HR-management <http://hrm.ru/>

6. HR-портал . <http://www.hr-portal.ru/>

7. Кадровый портал Национального союза кадровиков
<http://www.kadrovik.ru/>
8. Секрет фирмы <http://www.kommersant.ru/sf/>
9. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
10. «Кадры предприятия» - журнал <http://www.dis.ru/kp/>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

1. Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:
 - комплект учебной мебели: рабочее место преподавателя (стол, стул); рабочие места обучающихся (столы, стулья);
 - персональные компьютеры с установленным ПО, подключенные к сети Интернет;
 - проектор;
 - коммутатор;
 - рабочее место мобильное;
 - доска интерактивная.
2. Библиотечный зал и аудитории для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные персональными компьютерами с установленным ПО, подключенные к сети Интернет и обеспечивающие доступ к ЭИОС ВГТУ «MOODLE».

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков расчета показателей эффективности системы управления персоналом. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Большое значение по закреплению и совершенствованию знаний имеет самостоятельная работа студентов. Информацию о всех видах самостоятельной работы студенты получают на занятиях.

Освоение дисциплины оценивается на экзамене.

Вид учебных занятий	Деятельность студента (особенности деятельности студента инвалида и лица с ОВЗ, при наличии таких обучающихся)
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично,

	<p>последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.</p>
<p>Практические занятия</p>	<p>Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Изучение корпоративных сайтов ведущих российских компаний, HR-сообществ, научных публикаций.</p>
<p>Подготовка к дифференцированному зачету</p>	<p>При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.</p>

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
----------	-----------------------------	-------------------------------	--